



**PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM KAITANNYA DENGAN
PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN ACEH JAYA**

¹Abdul Halim, ^{2*}Syafei Ibrahim, dan ²Teuku Syarifuddin
^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Iskandarmuda, Banda Aceh, Indonesia

*Corresponding author: syafeiibrahim55@gmail.com

Abstract

Assessment Work Performance of Civil Servants In Relation With Promotional structural positions at the Office of Education, Youth and Sports in the Implementation of Government Regulation No. 46 Year 2011 concerning the Work Performance of Civil Servants, in the assessment of job performance should be properly implemented, so that the process of assessment Work Performance of Civil Servants at the Department of Education, Youth and Sports Aceh Jaya in relation to the Promotion of positions in accordance with the Indonesian Government Regulation No. 46 Year 2011 on assessment Job Performance Civil Servants, then in this case any derivative carried on, the the problems 1) How Ratings Work Performance of Civil Servants in Relation with Promotional Structural Position Structural on Education, Youth and Sports of Aceh Jaya, 2) What factors supporting and Performance Assessment Employee Work in Relation to the Promotion of structural positions on Education, Youth and Sports Aceh Jaya with Objective 1) to assess and analyze the assessment work performance of employees of State civil in Relation to the Promotion of structural positions at the Office of Education, Youth and Sports Aceh Jaya and 2) to identify and analyze the factors Factors supporting and inhibiting job performance ratings civil servants in relation to the Promotion of structural positions at the Department of Education, Youth and Sports Aceh Jaya, researchers used a descriptive approach qualitative (descriptive qualitative research), with the conclusion of this research is to show discussion that the role of the Office of Education, Youth and Sports of Aceh Jaya district, in conducting an assessment of the work performance of employees of Civil Government in relation to the Promotion of structural positions so that the presence of a vote then optimally, would create an obstacle that there is going to be resolved and to do well so that with the system penilaian Job Performance Civil Servants, will be rising in stature, quality and service to the community at the Department of Education, Youth and Sports of Aceh Jaya district.

Keywords: *Employee, Job Performance, Assessment.*

Abstrak

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam Implementasi peraturan pemerintah nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dalam melakukan penilaian prestasi kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya, agar proses dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya dalam kaitannya dengan Promosi Jabatan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka dalam hal ini setiap turunan yang di laksanakan, Adapun Rumusan masalah 1) Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, 2) Apakah Faktor-faktor pendukung dan penghambat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dalam Kaitannya dengan Promosi Jabatan Struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya dengan Tujuan Penelitian 1) untuk mengetahui dan

menganalisis penilaian Prestasi kerja pegawai Negeri sipil dalam kaitannya dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya dan 2) untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor yang mendukung dan penghambat penilaian Prestasi kerja pegawai Negeri Sipil dalam kaitannya dengan Promosi Jabatan Struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (descriptive qualitative research), dengan kesimpulan dalam penelitian ini adalah untuk pembahasan menunjukkan bahwa peran dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, dalam melakukan suatu penilaian prestasi kerja pegawai Negeri Sipil dalam kaitannya dengan Promosi Jabatan Struktural sehingga dengan adanya suatu penilaian maka secara optimal, akan membuat suatu hambatan yang ada akan dapat terselesaikan dan Dapat dilakukan dengan baik sehingga dengan adanya sistem penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, akan meningkatnya mutu, kualitas dan pelayanan terhadap masyarakat pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

Kata Kunci: *Pegawai, Penilaian, Prestasi Kerja.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan organisasi hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Adapun pembinaan dan syarat untuk menduduki jabatan Struktural adalah sebagai berikut:

- 1) Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
- 3) Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang diperlukan.
- 4) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
- 5) Sehat jasmani dan rohani.
- 6) Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Menurut informasi awal yang dituangkan dalam data empiris peneliti dapatkan sesuai dengan data analisis jabatan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya tahun 2014

- 1) Pada umumnya pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya belum pernah mengikuti Diklat PIM, tetapi semua jabatan terisi;
- 2) Penilaian prestasi kerja belum sepenuhnya dilakukan dalam upaya promosi jabatan struktural;
- 3) Secara umum masih memanfaatkan patokan kekeluargaan dan belum menerapkan profesionalisme dalam promosi jabatan struktural.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dimana beberapa peneliti yang pernah penulis baca sebagai landasan peneliti seperti Setyowadi (2013) dalam tesisnya pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia dengan judul Sistem manajemen kinerja polri sebagai upaya Peningkatan Kinerja Personel pada Polres Cilegon Hasil Penelitiannya, bahwa penerapan Perkap Nomor 16 tahun 2011 tentang sistem penilaian kinerja personel dengan Sistem Manajemen Kinerja Polri pada Polres Cilegon dan Jajarannya menyebutkan belum dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Begitu juga halnya Tambunan (2013) dalam tesisnya pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Tahun dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis akan tertarik membahas Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Aceh Jaya? dan Apa saja faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Aceh Jaya?.

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini sebagai bahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, dan disamping itu dapat menjadi masukan dalam pengetahuan teori-teori ilmu administrasi, khususnya administrasi kepegawaian dan Faktor-faktor yang mendukung dan penghambat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya dalam hal mengetahui bagaimana Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya dan berguna bagi mahasiswa serta memberikan gambaran bahwa Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

2. Kajian Pustaka

2.1 Evaluasi Kinerja

Dasar suatu Evaluasi sangatlah penting Sebagaimana dalam suatu sistem dalam Evaluasi/penilaian kinerja pada suatu organisasi harus diperhatikan secara serius agar adanya penekanan-penekanan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab bawahan sebagaimana Mangkunegara (2005: 9) menyebutkan bahwa “suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Dalam perkembangan dunia kerja tujuan dari evaluasi kinerja menurut Neal Jr dalam Chabib Soleh (2013:4–5) adalah:

- a. Mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan karyawan;
- b. Mengidentifikasi potensi perkembangan karyawan;
- c. Untuk memberikan informasi bagi perkembangan karyawan;
- d. Untuk membuat organisasi lebih produktif;
- e. Untuk memberikan data bagi kompensasi karyawan yang sesuai;
- f. Untuk memproteksi organisasi dari tuntutan hukum perburuhan;

Setelah melakukan Evaluasi Kinerja, akan dapat mengidentifikasi beberapa hal yaitu (a) Pengembangan SDM; (b) Pemberian Kompensasi; (c) Program Peningkatan Produktivitas; (d) Program Kepegawaian; dan (e) Menghindari Perlakuan Diskriminasi.

2.2 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah salah satu tujuan dari pegawai dalam organisasi atau pemerintah dimana dalam membangun suatu prestasi kerja harus diawali dari kebiasaan pegawai itu sendiri dalam memberi suatu kinerja yang berkualitas sebagai abdi negara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagaimana menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010: 150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010: 150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Maier dalam Sutrisno (2010: 150) menyebutkan Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.3 Promosi Jabatan

Landasan dalam pegawai melakukan peningkatan dalam Promosi Jabatan mempunyai arti penting bagi para pegawai secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, akan membuat motivasi pegawai termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi untuk meningkatkan suatu kinerja yang berkualitas, maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Adapun tujuan Promosi Jabatan (1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi, (2) Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya, (3) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direliskasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

2.4 Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sangatlah Penting dalam suatu proses untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebagaimana dalam teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, proses penilaian Prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam kaitannya dengan promosi Jabatan Struktural pada dinas pendidikan, pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya yaitu sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2010: 97) adalah (1) Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja; (2) Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Sistem kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas dasar prestasi kerjanya. Sistem kompensasi tersebut meliputi "1) Upah potongan (piecework), 2) Komisi, 3) Bonus, 4) Bagian laba, 5) Bagi produksi.

2.5 Motivasi

Motivasi adalah salah satu yang sangat dekat dengan sukses tidaknya pegawai dalam bekerja dimana dalam Suasana bathin atau psikologis seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaan. Suasana bathin terlihat dalam semangat atau gairah yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan atau sasaran organisasi ditempatnya bekerja.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah Pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini dipilih dengan alasan bahwa penelitian kualitatif dapat mengungkap dan menjelaskan permasalahan yang menjadi obyek penelitian secara naratif dan mendalam, oleh karena Moleong, (2007: 3) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif lebih menghendaki arah bimbingan penyusunan teori substantif yang berdasarkan data.

Melalui pendekatan penelitian kualitatif penulis harapkan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

Moleong (2014: 32) mengemukakan maksud ditetapkan fokus yaitu “Pertama-tama menetapkan fokus, dapat membantu studi; kedua, penetapan fokus itu berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-inklusi/memasukkan-mengeluarkan (inclusion-inclusion criteria) suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan” Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS) maka yang menjadi fokus penelitian disini adalah (1) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural, meliputi: a. orientasi pelayanan; b. integritas; c. komitmen; d. disiplin; e. kerjasama; f. Kepemimpinan. (2) Faktor pendukung dan penghambat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, alasan Peneliti melakukan Penelitian pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya adalah dimana jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Jaya paling banyak pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, dan menurut amatan penulis promosi jabatan selama ini tidak sesuai dengan sistem penilaian prestasi kerja, dan belum ada peneliti yang melakukan penelitian tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

Setiap penelitian berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut Informan penelitian. Di dalam subjek penelitian kualitatif, informasi atau data diperoleh dari sumber yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian, untuk itu harus ditentukan informan penelitian yang dapat menyajikan sumber informasi, Dalam penelitian ini informan dipilih dengan cara purposive sampling yaitu beberapa informan yang dianggap memiliki pengetahuan yang baik tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

Satu hal yang penting dalam penelitian kualitatif ini bukan bertujuan untuk memperoleh generalisasi, tetapi data dianalisis secara induktif untuk dicari polanya untuk selanjutnya dicari makna dari pola tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini bersifat idiografik yang mementingkan makna dalam konteks ruang dan waktu. Data diambil langsung dari setting alami (nature setting): Ditandai oleh peran peneliti sebagai human instrument, menggali data dan informasi secara langsung dari nara sumber. Penentuan sampel secara purposive, Nasution (2007:32-33) Menyebutkan bahwa “Jumlah sampel sangat tergantung pada pertimbangan kelengkapan informasi atau data yang dibutuhkan atau untuk memperoleh informasi tertentu, sampling dapat diteruskan sampai tercapainya taraf reduksi, ketuntasan atau kejenuhan”. Maksudnya dengan menggunakan responden berikutnya boleh dikatakan tidak lagi diperoleh tambahan informasi baru yang berarti.

Secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan – temuan yang berdasarkan permasalahan yang diteliti. Analisis data menurut Patton dalam Moleong (2014: 103) menyebutkan “Proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan urutan dasar. Dalam penelitian kualitatif, analisis dilakukan sepanjang penelitian berlangsung”. Analisis deskriptif yaitu model analisis interaktif sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337) menyebutkan sebagai berikut “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif, disajikan dalam bentuk gambar sebagaimana Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 338) yang diklasifikasi dalam 3 (tiga) komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan.

Alwasilah dalam Bachri (2010: 54) menjelaskan bahwa “Tantangan bagi segala jenis penelitian pada akhirnya adalah terwujudnya produksi ilmu pengetahuan yang valid, sah, benar dan beretika”. Kebenaran (validitas) harus dirasakan merupakan tuntutan terdiri 3 (tiga) hal menurut Alwasilah dalam Bachri (2010: 54) menyebutkan bahwa Deskriptif; Interpretasi; dan Teori dalam penelitian kualitatif.

Pelaksanaan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Menurut Bachri (2010: 55) ada 4 (empat), yaitu Derajat kepercayaan (credibility), Keteralihan (transferability), Kebergantungan (dependability) dan Kepastian (confirmability)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Sebagaimana dalam sejarahnya dinas pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya terbentuk dalam Struktul dan tata kerja pemerintah Kabupaten Aceh Jaya, dimana berdasarkan qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 2 Tahun 2014 tentang Struktur Organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya bahawanya Jabatan pada dinas Pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten Aceh Jaya dimana dalam melaksanakan Kegiatan suatu Organisasi seperti Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya. Landasan Qanun yang dimana berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 2 tahun 2014 Tentang Struktur Organisasi dan tata kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dalam melaksanakan Fungsinya dalam meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan Dinas pendidikan, pemuda dan olahraga Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya yang ada di Provinsi Aceh adapun dalam Tabel 1 dapat di lihat dibawah ini:

Tabel 1. Jabatan Struktural Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab Aceh Jaya

No	Jabatan	Pangkat	Jumlah
1	Kepala Dinas	Eselon II/b	1 orang
2	Sekretaris	Eselon III/a	1 orang
3	Kepala Bidang	Eselon III/b	4 orang
4	Kepala Seksi	Eselon IV/a	11 orang
5	Subbagian	Eselon IV/a	3 orang

4.1.1 Penilaian Prestasi

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural, meliputi:

a. Orientasi Pelayanan

Dalam melakukan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural, maka dalam hal ini orientasi pelayanan bagi masyarakat publik, melalui penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam kaitannya dengan promosi jabatan struktural pada dinas pendidikan, pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya Studi Implementasi Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

b. Integritas.

Integritas sangatlah di perlukan dalam melakukan penilai prestasi kerja pegawai negeri sipil, maka dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil sangat jelas bahwa ntegritas tidak dapat di pisahkan dari proses penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, karena adanya kesenyawaan dari hasil kerja yang diperoleh dan pendapatan yang diterima maka dalam ini intergritas sangatlah di perlukan dalam membangun suatu organisasi di pemerintah dengan baik.

c. Komitmen

Komitmen adalah suatu kemauan dan kemampuan maka dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat di perlukan sebuah komitmen dalam mencapai tujuan organisasi dengan baik, maka di sini suatu komitmen harus di pertahankan oleh para pegawai negeri sipil dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, sebagaimana wawancara peneliti dengan Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya pada hari selasa 9 Mei 2016 sebagai berikut:

Dalam pasal 12 ayat (1) huruf c di jelaskan yang di maksud dengan “Komitmen” adalah suatu komitmen kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kemampuan diri sendiri, seseorang atau golongan.

d. Disiplin,

Disiplin sebagai salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam penilaian terhadap prestasi kerja pegawai, kedisiplinan juga adalah suatu hal yang telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

e. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama sangatlah di perlukan kerjasama dalam suatu penilaian dalam bagi prestasi pegawai negeri sipil, kerjasama dalam suatu prestasi, tanpa ada kerjasama tidak akan menghasilkan suatu tujuan yang bermutu dan berkualitas. Sesuai dengan wawancara peneliti dengan Kabi Bina Program Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, Rabu 11 Mei 2016 menyebutkan sebagai berikut:

Dalam ini di perlukan kerjasama sebagaimana pasal 12 ayat (1) huruf e, menjelaskan yang di maksud dengan “kerjasama” adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang di tentukan.

Kesimpulan, kerjasama sangat penting, dimana dalam hal ini dengan terbangunnya kerjasama yang dimana pada dasarnya di perlukan adanya kerjasama yang baik dengan adanya kerjasama, maka pedoman dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah suatu yang mengerakan dalam pelaksanaan dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Dalam pemahaman ini sangat dimungkinkan sesuai wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya, Senin 08 Mei 2016 menyebutkan sebagai berikut:

Dunia kerjasama sangat mendukung pola kepemimpinan yang memimpin keberadaan orang dalam organisasi sebagai pemberi petunjuk dalam semua kebijakan, sehingga dalam hal ini pemimpin memiliki fungsi dalam pengendalian prestasi, membuat turunan dalam berjalan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

4.1.2 Faktor Penghambat dan Pendukung

a. Faktor Penghambat Internal.

1) Kecakapan Mental.

Kecakapan mental sangat di perlukan karena sangat memiliki pengaruh besar dalam memberikan penilaian prestasi kerja pegawai dalam sebuah promosi jabatan, dimana bila dalam diri individu mengalami hambatan khususnya kecakapan mental akan mengalami pengaruh besar dalam suatu penilaian.

2) Sikap

Sikap adalah hal atau kebiasaan individu dalam melakukan tujuan untuk memberikan yang terbaik secara positif/negatif didalam hal ini maka sikap yang di perhatikan oleh para pegawai negeri sipil juga sangatlah penting untuk meningkatkan sebuah prestasi kerja pegawai negeri sipil, dalam hal ini sikap (*Attitude*) merupakan reaksi atau respon, sikap juga bisa di artikan sesuatu yang bersifat *Communicable*. penilaian yang dilakukan pada pegawai selain dilakukan sebagaimana peraturan dalam pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

b. Faktor Penghambat Eksternal.

1) Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan, sebagai upaya yang dilak,ukan personal agar mampu menerapkan ilmu yang telah dimiliki seseorang agar mampu melaksanakan tugas secara baik dan sempurna.

2) Inisiatif

Inisiatif adalah sebuah hal yang akan dilakukan untuk melakukan sebuah terobosan yang baik untuk memberi motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik maka dengan prinsipnya dalam hal ini dalam melakukan turunan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. rangka peningkatan wawasan dan pengetahuan sehingga bermanfaat bagi pegawai negeri lainnya sekaligus menunjang prestasi untuk memperoleh jabatan struktural Faktor Pendukung Internal.

c. Faktor Pendukung Internal

1) Manejerial

Manejerial adalah suatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau pemerintah, dimana peran dalam manejerial adalah sebagai dimana berusaha untuk bersikap dingin terhadap sebuah masalah untuk di selesaikan dalam hal ini tentunya dalam penilaian prestasi kerja pegawai juga mengalami hambatan dalam proses untuk melakukan suatu model dalam memimpin. Sebagaimana wawancara peneliti dengan kepala bidang bina program dinas pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten Aceh Jaya, Kamis 11 Mei 2016 menyebutkan sebagai berikut:

Dalam hal ini, secara manejerial sangatlah penting sehingga dalam hal ini betapa penting sekiranya untuk melakukan suatu perubahan dalam kehidupan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan hal yang terbaik, melalui penilaian yang dilakukan sebagaimana peraturan dalam perundang-undangan yang berlaku sehingga komunikasipun akan membawa perubahan yang besar dan efektif.

Dapat disimpulkan bahwa manejerial sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebagai penentu kebijakan dan langkah agar mampu mencapai tujuan dalam suatu pemerintah.

2) Motivasi

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku, maka dalam hal ini perlu melakukan motivasi pada pegawai negeri sipil. Sesuai dengan wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Bina Program Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kamis, 11 Mei 2016 menyebutkan sebagai berikut:

Dalam pelaksanaan tugas secara tepat dan dan tepat secepat mungkin dan sebaik-baiknya, sangat dirasakan perlu adanya kecakapan, kemampuan kelihaian sehingga mampu menggerakkan orang lain melalui motivator yang dibuat sehingga menimbulkan opini agar dapat menjadikan pekerjaan secara sistematis, Faktor Pendukung Eksternal.

d. Faktor Pendukung Eksternal

1) Perangkat/Media Kerja

Dalam mendorong sebuah prestasi kerja dalam perangkat untuk meningkatkan budaya untuk berprestasi dalam kerja, maka dalam hal ini di perlukan suatu yang dinamakan media kerja yang baik. Sesuai wawancara peneliti Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Rabu 10 Mei 2016 menyebutkan sebagai berikut:

Dalam hal ini peran oleh perangkat atau media kerja dalam melakukan suatu proses melalui seperangkat nilai prestasi, dengan menggunakan media kerja agar dapat membuat prestasi kerja yang lebih baik karena akan membuat kemudahan pada para pegawai negeri sipil untuk melakukan sebuah terobosan yang baik dan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Adapun tindakan dalam penggunaan perangkat/media kerja, sesuai wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Bina Program Dinas Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.

2) Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja menganggap sistem dalam organisasi tersebut harus memiliki suatu hal yang bersifat yang konsisten, dan dapat diprediksi, padahal dalam kenyataan system dimana dalam proses merupakan subjeksesuai dengan wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Senin 08 Mei 2016 menyebutkan sebagai berikut: Suatu penilaian kinerja dapat dilakukan oleh beberapa hal yang perlu diperhastikan seperti Quality, Quantity, Timelines, Cost effectiveness. Need for supervision dan interpersonal impact. Dalam sebuah penilaian tentunya tidak akan dapat dilakukan di luar peraturan pemerintahan Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang prestasi kerja pegawai negeri sipil.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Penilaian Prestasi Kerja

a. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan sangat tergantung pada seseorang dalam memberikan pelayanan kepada orang lain agar para pihak dapat memperoleh kepuasan. Meggison dalam Mangkunegara (2005:9) menyebutkan bahwa "Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya".

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut di atas maka di dapatkan temuan 1 (satu) sebagai berikut:

Temuan 1 : Orientasi pelayanan, SKP dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas.

b. Integritas

Dalam suatu proses dalam pelaksanaan Integritas sangatlah di perlukan dalam melakukan penilai prestasi kerja pegawai negeri sipil, maka dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil sangat jelas di jelaskan pada pasal 12 huruf (b), maka integritas tidak dapat di pisahkan dari proses penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2005:10) menyebutkan bahwa: Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja; b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu; c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier.

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut diatas maka di rumuskan temuan 2 (dua) sebagai berikut:

Temuan 2 : Integritas tidak dapat dipisahkan dari proses penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

Berdasarkan temuan 1 (satu) dan 2 (dua) maka di temukan rumusan Proposisi minor 1 (satu) sebagai berikut:

Proposisi Minor 1 : Orientasi pelayanan PNS sebagai efek Penilaian prestasi kerja dalam pegawai di dinas pendidikan, pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

c. Komitmen

Sebagaimana dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi sebagaimana Alee dan Meyer dalam Sutrisno (2010: 294) menyebutkan bahwa ke 3 (tiga) komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain, walaupun dalam hal ini masing-masing komponen mewakili keterikatannya antara individu dengan organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas maka di temukan temuan 2 sebagai berikut:

Temuan 3 : Komitmen tentunya sangatlah penting untuk sebuah proses kepentingan dalam penilaian pegawai negeri sipil di dinas pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

d. Disiplin.

Disiplin bukanlah hal yang biasa dalam kepegawaian dimana semua hal yang berkaitan dengan kedisiplinan bagi pegawai sangat jelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan temuan 4 sebagai berikut:

Temuan 4 : Disiplin pegawai negeri sipil sebagai ketaatan terhadap norma yang dibolehkan dan yang dilarang dengan kebijakan promosi jabatan.

e. Kerjasama

Kerjasama dilakukan sebagai proses untuk melakukan peningkatan penilaian untuk meningkatkan sebuah prestasi kerja, Dalam hal ini kerjasama sangatlah di perlukan kerjasama dalam suatu penilaian bagi prestasi pegawai negeri sipil. Hasibuan dalam Sutrisno (2010: 151) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan temuan 5 (lima) sebagai berikut:

Temuan 5 : Kerjasama akan membangun kerangka kerja tim(teamwork) yang dapat menghasilkan suatu tujuan yang bermutu dan berkualitas.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai pola yang dibangun seseorang sesuai dengan kemampuan dalam menentukan agar orang lain mengikutinya, sebagai sarana kepemimpinan orang lain maka penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya sangat berpengaruh dari tahun ketahun. Hal ini sebagaimana Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dimana “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pengikut.

Berdasarkan uraian dari pembahasan sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan temuan 6 (enam) sebagai berikut:

Temuan 6 : Kepemimpinan sebagai soko guru yang menjabat jabatan struktural.

Berdasarkan temuan-temuan 1 (satu) sampai dengan Temuan 6 (enam) sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan Proposisi Minor 1 (Satu) sebagai berikut:

Proposisi Minor 2 : Orientasi pelayanan PNS memiliki integritas dalam menjaga komitmen kerja selaku aparatur melalui disiplin, kerjasama dalam struktural sesuai kebijakan pimpinan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

4.2.2 Faktor penghambat dan pendukung

a. Faktor Penghambat Internal.

1) Kecakapan Mental

Dalam pendapat yang Sunyoto (2012: 200) menyebutkan: a) biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi. b) Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian. c) Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir. Berdasarkan dari pembahasan di atas maka di temukan temuan 7 (tujuh) sebagai berikut:

Temuan 7 : Kecakapan mental akan mengalami pengaruh besar dalam suatu penilaian kinerja.

2) Sikap

Sikap adalah hal atau kebiasaan individu dalam melakukan tujuan untuk memberikan yang terbaik secara positif di dalam hal ini maka sikap yang di perhatikan oleh para pegawai negeri sipil juga sangatlah penting untuk meningkatkan sebuah prestasi kerja pegawai negeri sipil. Menurut Notoatmodjo (2005: 39) menyebutkan bahwa "Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek, lain sebagaimana pandangan menurut Genungan (2005: 30) menyebutkan sikap dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: a) Menerima (Receiving). Di artikan bahwa orang (objek) mau dan memperhatikan stimulus yang di berikan (objek); dan b) Merespon (Responding). Memberikan jawaban bila di tanya, mengejarkan atau menyelesaikan tugas yang di berikan adalah suatu indikasi dari sikap. Dalam penentuan sikap yang merupakan suatu hal yang sangat penting, maka asumsi sikap sebagai faktor penentu dari perilaku, persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Berdasarkan Temuan 7 (tujuh) dan Temuan 8 (delapan) sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan Proposisi Minor 3 (tiga) sebagai berikut:

Proposisi Minor 3 : Kecakapan mental sangat menentukan sikap sebagai perilaku individual dan kelompok organisasi.

b. Faktor Penghambat Eksternal.

1) Pengetahuan Pekerjaan

Dengan suatu proses yang mendalam sebagaimana dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang prestasi kerja pegawai Sunyoto (2012: 199-200) menyebutkan bahwa Perencanaan dan pengembangan karir, untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansinya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut di atas maka di dirumuskan temuan 9 (sembilan) sebagai berikut:

Temuan 9 : Pengetahuan pekerjaan sebagai kemampuan personal dalam menggali kapasitas diri dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan job discription sebagai pegawai negeri sipil dalam Suatu instansi.

2) Inisiatif

Sebagaimana dalam suatu yang meningkatkan kinerja maka di perlukan Inisiatif sebagai suatu penghargaan dan pemberian yang diberikan sebagai suatu penghargaan terhadap pegawai yang dimana memiliki prestasi tinggi dalam hal ini perlu suatu perubahan yang dilakukan pegawai negeri sipil berdasarkan inisiatif, kreatifitas melalui terobosan yang baik untuk memberi motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut di atas maka di dirumuskan temuan 10 (sepuluh) sebagai berikut:

Temuan 10 : Inisiatif sebagai suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri yang memiliki prestasi.

Berdasarkan Temuan 9 (sembilan) dan Temuan 10 (sepuluh) sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan Proposisi Minor 4 (empat) sebagai berikut:

Proposisi Minor 4 : Pengetahuan pekerjaan sebagai kemampuan personal dalam berinisiatif untuk promosi jabatan.

c. Faktor Pendukung Internal

1) Manejerial

Martoyo (2008: 84) menyebutkan proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja

dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi dari para pegawainya. Berdasarkan pembahasan di atas maka di temukan temuan 11 sebagai berikut:

Temuan 11 : Motivasi sebagai konsep dukungan moral yang diberikan atasan kepada bawahan secara aktif mencari tanggung jawab.

Berdasarkan Temuan 11 (sebelas) sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan Proposisi Minor 5 (lima) sebagai berikut:

Proposisi Minor 5 : Manajerial sebagai jabatan struktural mampu memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu bangkit dalam memberi kinerja yang baik dan bermutu sehingga penilaianpun akan baik.

d. Faktor Pendukung Eksternal

1) Perangkat/Media Kerja

Perangkat mampu mendorong prestasi kerja, dalam proses penilaian prestasi kerja bagi para pegawai. Sunyoto (2012: 199-200) menyebutkan bahwa “Kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat. Berdasarkan pembahasan di atas maka di temukan temuan 12 sebagai berikut:

Temuan 12 : Dengan perangkat media akan membuat suatu performance pada diri pegawai Negeri sipil itu sendiri lebih dalam berprestasi.

2) Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja sebagai suatu yang sangat di nilai dalam proses dalam penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam kaitannya dengan promosi jabatan struktural pada dinas pendidikan, pemuda dan olah raga Kabupaten Aceh Jaya maka dalam hal ini dalam melakukan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut diatas di atas maka di dirumuskan temuan 13 sebagai berikut:

Temuan 13 : Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam kaitannya dengan promosi jabatan struktural pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya.

Berdasarkan Temuan 12 (dua belas) dan Temuan 13 (tiga belas) sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan Proposisi Minor 6 (enam) sebagai berikut:

Proposisi Minor 6 : Dengan perangkat media akan membuat suatu performance Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Proposisi 1 (satu) sampai dengan Proposisi 6 (enam) sebagaimana tersebut di atas maka di rumuskan Proposisi Mayor sebagai berikut:

Proposisi Mayor : Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Jaya sebagaimana dalam Implementasi dari Peraturan Pemerintah terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Conclusions

Menganalisis berbagai data hasil penelitian penerapan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dilain pihak. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi. Dalam perkembangan prestasi kerja dimaksud diukur dalam Penilaian

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 12 Ayat (1) sebagai berikut Orientasi Pelayanan, Integritas, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpin.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, F. (2006). *Organisasi dan Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Anderson, A.H., & Kyprianov, A. (2008). *Effective Organizational Behavior: A Skill and Activity-Based Approach*. Oxford: Blackwell Publisher.
- Bachri, B.S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), pp. 46-62.
- Bungin, M.B. (2008). *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Bungin, M.B. (2010). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chabib, S. (2013). *Pengembangan Kinerja Dalam Perusahaan*. Jakarta: Bima Aksara.
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Dye, T.R. (2007). *Understanding Public Policy*. New Jersey, Englewood Cliffts: Prentice Hall Inc.
- Islamy, M.I. (2007). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Islamy, M.I. (2007). *Policy Analysis*. Malang: Program Pascasarjana Unibraw.
- Jatmiko, P. (2007). *The Indonesion institut for corporate Governance*.
- Kaho, J.R. (2007). *Prospek Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kumorotomo, W. (1996). Meningkatkan Kinerja BUMN: Antisipasi Terhadap Kompetisi dan Kebijakan Deregulasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*, 1(1), pp. 44-59.
<https://journal.ugm.ac.id/index.php/jkap/article/view/8533>
- Lubis, S. (2007). Manajemen Pemerintahan Dengan Penerapan Titik Berat Otonomi Daerah Pada daerah Tingkat II dalam "Otonomi daerah di Indonesia Dalam Perspektif Globalisasi." Jakarta: Direktorat Jenderal FUOD.
- Mangkunegara. (2005). *Proses Penilaian Kinerja*. Jakarta: PT Media Citra
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Bandung: PT. Exspremental Aditama
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Moekijat. (2005). Pengembangan organisasi. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, L.J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2008). *Menjadi Guru Professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2008). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University, Pres.
- Nasution. (2007). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pranarka., & Vidhyandika. (1996). *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS.
- Rivai. (2011). *Motivasi Organisasi*. Bandung: Erlangga
- Rasyid, M.R. (2008). *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan di Indonesia Memasuki Abad 21*. Jakarta: Yarsif Watampone.
- Ruky, A. (2007) *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Frineka Cipta.
- Soetanyo. (2010). *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Surjadi. (2009) *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: refika Aditama.
- Sutopo, H.B. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Trenada Media Group.