

RINGKASAN

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan Pada Pemerintah Kota Batam

Krisis ekonomi dan politik yang berkepanjangan dewasa ini merupakan salah satu bukti masih banyak hal yang perlu dibenahi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dan salah satunya adalah pemberian kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pemberian itu semakin perlu dilakukan manakala rakyat maupun pemerintah kita cenderung tidak memiliki kualitas sumber daya manusia yang mampu menghadapi berbagai krisis yang menimpa Indonesia.

Sistem birokrasi yang menjadi tempat Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja merupakan sebuah organisasi yang menuntut pada perlunya diterapkan sistem manajerial yang baik. Potensi sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi/institusi memegang kunci pokok terhadap akses organisasi. Selain menjadi kunci pokok organisasi, sumberdaya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan sebuah upaya pencapaian tujuan bekerjanya sebuah organisasi. Kualitas sumberdaya manusia yang baik akan menjadi aset yang luar biasa bagi organisasi, dan sebaliknya bila sumberdaya manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi buruk akan membawa kehancuran atau malapetaka yang kesemuanya itu berpengaruh pada eksistensi organisasi.

Dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat, ada dua hal yang perlu diperhatikan pegawai negeri sipil, yaitu: Pertama, perluasan pelayanan agar dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat di semua wilayah; dan Kedua, peningkatan kualitas dengan memberikan pelayanan prima mengingat meningkatnya permintaan-permintaan baru dari masyarakat (*rising demand*).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam mencapai tujuan. Oleh karena hal tersebut, maka orang-orang yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil haruslah merupakan hasil dari sebuah manajemen sumber daya manusia yang tepat. Dimulai dari proses perencanaan sumber daya manusia yang tepat, kemudian proses rekrutmen dan seleksi yang benar, penempatan jabatan yang tepat sesuai keahlian dan kemampuan dan penilaian kinerja yang baik harus dilakukan dengan tujuan organisasi.

Adanya proses manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan semakin meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil di masa mendatang. Kualitas sumber daya pegawai negeri sipil haruslah merupakan cerminan jati diri sebagai birokrat profesional dalam tanggungjawab masing-masing, memegang prinsip netralitas dan diskriminatif sedikitpun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat,

mempunyai moralitas terjaga, efektif atau berdayaguna, produktivitas tinggi dengan kualitas yang tinggi pula, transparan serta akuntabel, menjauhi dan bersih dari segala macam bentuk KKN sehingga dapat menciptakan tata pemerintahan yang baik, serta memposisikan diri sebagai insan aparatur pemerintah yang sanggup mempersatukan multikulturalisme bangsa.

Hal ini juga menunjukkan adanya permasalahan dari dalam sebuah organisasi atau pemerintahan di samping permasalahan luar, yaitu masalah kestrukturan dan penempatan pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga prinsip *the right man in the right place* dapat dijalankan yang akhirnya dapat mendorong profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang secara langsung akan mengacu kepada profesionalisasi pelayanan kepada masyarakat.

Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik, keahlian yang dapat diandalkan dan telah memenuhi persyaratan jabatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, akan tidak bergairah jika ia tidak pernah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Namun perlu diketahui bahwa orientasi dan tujuan pegawai untuk menjabat suatu jabatan adalah tidak sama.

Pemberian promosi kepada pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan dapat memajukan organisasi. Dalam pelaksanaan promosi ini tentunya tidak lepas dari program mutasi.

Pada era reformasi dan otonomi ini, pelaksanaan promosi jabatan kemungkinan masih berbau kolusi, korupsi dan nepotisme seperti yang terjadi pada era orde baru. Promosi jabatan yang seharusnya memperhatikan tingkat senirotas, pendidikan dan latihan serta prestasi kerja kemungkinan belum sepenuhnya dilakukan, karena masih banyak faktor-faktor lain yang juga menentukan seperti nepotisme, spoil system, like and dislike dan kepercayaan serta loyalitas.

Setiap penelitian dilakukan mempunyai tujuan tersendiri. Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Menurut konsep pemikiran penulis promosi jabatan di lingkungan Organisasi Pemerintah sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor itu telah dikelompokkan sesuai dengan penilaian atau penekanan penilaian, seperti faktor internal maupun faktor external dan ada juga faktor obyektif dan faktor subyektif.

Namun pada penelitian ini, terutama pada Pemerintah Kota Batam faktor-faktor itu dapat dibagi ke dalam dua faktor, yaitu faktor obyektif dan faktor subyektif. Untuk faktor obyektif penulis membatasi hanya empat

faktor yaitu : **senioritas, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.** Sedangkan untuk faktor subyektif penulis membatasi kepada empat faktor yaitu ***nepotisme, spoil system, like and dislike*** serta **kepercayaan**, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Faktor-faktor obyektif (senioritas, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan) serta faktor-faktor subyektif (*nepotisme, spoil system, like and dislike* serta kepercayaan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
2. Faktor-faktor obyektif prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Batam

Berdasarkan jenis-jenis penelitian tersebut, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*), yaitu menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti, serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Dari hasil pengumpulan data dilakukan deskripsi terhadap variabel-variabel penelitian dan pembuktian hipotesis menggunakan uji statistik yang didukung dengan uji ekonometrika yaitu evaluasi penyimpangan asumsi klasik dari model regresi linier. Pengolahan data dibantu dengan program SPS 2000 (Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih) .

Dari hasil analisis menunjukkan untuk hipotesis pertama, berdasarkan analisis regresi berganda ditemukan bahwa $p < 0,01$ sangat signifikan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang berbunyi "Faktor-faktor obyektif (senioritas, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan) serta faktor-faktor subyektif (*nepotisme, spoil system, like and dislike* serta kepercayaan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Batam, dapat diterima. Koefisien determinasi $R^2 = 37,29\%$, ini berarti variabel-variabel independen dalam hipotesis tersebut mempunyai kontribusi sebesar 37,29 % terhadap variabel independen, Sisanya sebesar 62,71 % dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model. Sedangkan untuk hipotesis kedua, hasil uji statistik membuktikan bahwa variabel faktor obyektif prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap terhadap promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan statistik, menunjukkan faktor senioritas (X_1), faktor prestasi kerja (X_2), faktor pendidikan dan pelatihan (X_3), faktor nepotisme (X_4), faktor spoil system (X_5), faktor like and dislike (X_6), dan faktor kepercayaan (X_7) dengan promosi jabatan struktural (Y) memberikan hasil yang berhubungan. Hal ini tampak kecenderungan sentral rerata (M), median (Me), modus (Mo), dan simpangan baku (SD)

SUMMARY

Some Factors Influencing Post Promotion in Batam Municipal Government

The lengthy economy and political crises recently show us that everything needs to be improved in our country. One way to do so is enhancing the quality of Indonesian human resources. The need for the improved human resources becomes more evident when the people and government do not have adequate capability to cope with those crises.

Bureaucratic system in which the Civil Servants work represents an organization that requires a good management system. Human resources potential in the organization/institution play a vital role in access of organization. Besides as the key factor in organization, human resources constitute a factor which significantly affects some efforts in achieving the objectives of organization. It can be said that good quality of human resources will be invaluable asset for organization. On the contrary, poor human resources have a detrimental impact on the future of the organization.

In the efforts of providing satisfactory service to public, the civil servants should consider the following: First, service scope must be extended considerably to reach people in entire areas; and second, the quality of service given must be expanded by providing better service because of the rising of new demands from community.

According to perspective of human resource management, the people working in an organization become the source of competitive advantage and key element in accomplishing the objectives. Therefore, people who work as the civil servant should reflect as the proper result of human resource management. This starts from appropriate planning process in human resources which proceed with proper recruitment and selection as well as the reasonable post placement in accordance with their competencies and skills. In addition, the performance appraisal must be done accordingly.

The better human resource management process will lead to an improvement of civil servant quality in the future. The qualities of civil servant

should reflect the self-identity of professional bureaucrats in their respective areas. They must strongly adhere to principle of neutrality in providing service to the public, have high moral integrity, perform their tasks effectively and efficiently, possess high productivity, undertake their tasks transparently and in responsible manner. Furthermore, they are not involved in corruption, spoils system and nepotism. Ultimately, this condition will create the good governance and the civil servant position themselves as the state apparatuses that are able to integrate our multicultural and multiethnic nation.

The condition as mentioned above also indicates internal and external problems in the organization. The internal problems lie in the structure and the employee placement resulting in significant effect on the public service. Thus, the principle of *the right man on the right place* can be implemented. In turn, this encourages a professionalism of the civil servant which is directly associated with the service provision in professional way.

A staff with a good performance and reliable skills and has satisfied all requirements as needed in post promotion will be highly discouraged to do their tasks when he is never promoted to higher post. But it is important to note that people have different orientations and objectives in pursuing higher post.

The promotion given to the staff can enhance their performance which ultimately improves the organizational performance. However, in practice, the promotion program is also dependent on mutation program.

Within the reform and autonomy era, the implementation of promotion may be closely related to collusion, corruption and nepotism that invariably occur in the new order era. The post promotion which should take into consideration of seniority level, education, training and job performance has not been fully undertaken since there are also some factors such as nepotism, spoils system, the like and dislike, trust and loyalty generating a very strong impact on the actual promotion.

Regarding the description above, the objective of this research was to find out some factors that significantly affected the post promotion in Batam Municipal Government.

Moreover, the post promotion must be done on the basis of some requirements as set forth in the prevailing regulation and promotion program. The requirements for promotion should be informed to the relevant employees. This is the case with the purpose of motivating them to accomplish those requirements.

In the author's opinion, the post promotion in the governmental institution is much influenced by several factors. There are internal and external factors, as well as objective and subjective factors.

However, in the research, particularly in Batam Municipal Government, those factors could be classified into objective and subjective factors. The objective factors are limited to four factors: **seniority, job performance, education and training**, while the subjective factors are confined to four factors: **nepotism, spoils system, like and dislike and trust** with the following hypotheses:

1. The objective factors (seniority, job performance, education and training) and the subjective factors (nepotism, spoils system, like and dislike and trust) simultaneously generate a significant impact on the post promotion in Batam Municipal Government.
2. The objective factors bring about a dominant influence on the post promotion in Batam Municipal Government.

Based on this condition, the research is an explanatory research that explaining the position of some variable to be investigated and relationship between one variable and other variables.

After the data have been collected in sufficient number, the variables are described. The hypotheses are tested using statistical tests supported by econometric test, namely evaluation of classical assumption deviation from the linear regression model. The data are processed using SPS 2000 program (Sutrisno Hadi and Yuni Pamardiningsih).

The results show that the first hypothesis saying that "The objective factors (seniority, job performance, education and training) and the subjective factors (nepotism, spoils system, like and dislike and trust) simultaneously generate a significant impact on the post promotion in Batam Municipal Government" is

accepted, as seen from $p < 0.01$. Determination coefficient of $R^2 = 37.29\%$, suggesting that the independent variables in the hypothesis have a contribution of 37.29% to the dependent variables. The remaining 62.71% are influenced by variables outside the model. With respect to the second hypothesis, the results of statistical test show that the objective factors dominantly influence the post promotion in Batam Municipal Government. Thus, the hypothesis is accepted.

The results of the hypothesis test using statistical calculation indicate that the seniority (X1), job performance (X2), education and training (X3), nepotism (X4), spoils system (X5), like and dislike (X6) and trust (X7) are significantly correlated with the structural post promotion (Y). This could be seen from tendencies in central mean (M), median (Me), modus (Mo) and standard deviation (SD).



ABSTRACT

Some Factors Influencing Post Promotion in Batam Municipal Government

The post promotion should be executed based on the principle of *the right man on the right place* and consistent regulation as stipulated in the governmental institution.

This research is conducted based on the fact that the number of researches regarding the Batam City administration is still very limited. Batam city consists of eight subdistricts (*kecamatan*) and 51 *Kelurahan* with 562.661 people according to population registration in 2003. This suggested a growth rate of 5.46% compared to the figure in 2002 in which number of registered workers amounted to 187.842 people. The average population density is one of indicators to measure welfare in a region. Income per capita and Gross Domestic Product (GDP) of Batam city in 2003 is Rp. 17.117 million and Rp. 9,337,750.50, respectively with the economic growth rate of 7.73% in 2003. However, there is no manual in the post promotion in Batam government.

The data is collected through questionnaire in the range of 1 up to 5 scores. The questionnaire is developed according to the Likert scale, including (1) strongly agree, (2) agree, (3) no comment, (4) disagree and (5) strongly disagree.

With regard to the multiple regression analysis, it appeared that $p < 0.01$ is very significant. Therefore, the hypothesis saying that “the objective factors (seniority, job performance, education and training) and the subjective factors (nepotism, spoil system, like and dislike, and also trust) simultaneously raise a significant impact on the post promotion in Batam Municipal Government” is accepted. Determination coefficient of $R^2 = 37.29\%$, suggesting that the independent variables in the hypothesis have a contribution of 37.29% to the dependent variables. The remaining 62.71% are influenced by variables outside the model. The most dominant variables affecting the promotion are education and training with mean = 3.7379 and sd = 0.4396.

Key words: objective factor, subjective factor, promotion post factor, welfare factor, Income per capita