

## **ABSTRAK**

### **Sistem Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Pariaman**

**Oleh : Yulia Rahmi**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil serta kendala yang dihadapi Pegawai Negeri Sipil dalam promosi jabatan pada Pemerintah Kota Pariaman. Latar belakang penelitian ini berangkat dari promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil untuk menemukan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*). Pemerintah Kota Pariaman dalam mencapai tujuan dan pengembangan misinya dituntut untuk meningkatkan *performancenya*. Hal itu harus didukung pula oleh Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan memiliki kompetensi serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian penghargaan berupa promosi jabatan yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya penurunan kinerja dan kemangkiran dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan sistem promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil serta kendala yang dihadapi dalam promosi jabatan tersebut. Untuk memperoleh data penulis melakukan wawancara dengan informan penelitian serta studi dokumentasi yang peneliti lakukan. Kemudian data di analisis secara deduksi terus menerus dan memperkuat temuan yang telah ada (Milles dan Huberman) dengan beberapa tahap yaitu Reduksi Data, Penyajian Data (*Display Data*) dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan, sistem promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Pariaman menerapkan sistem kombinasi prestasi dan senioritas, dengan mempertimbangkan prestasi dan masa kerja. Tapi dalam pelaksanaannya lebih dititikberatkan pada senioritas dan kenyataannya bahwa tidak semua pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif, dan juga belum tentu paling mampu dalam bekerja. Adanya kendala yang ditemukan dalam promosi jabatan yaitu kurang informasi mengenai pegawai yang berprestasi, serta adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya dalam memimpin suatu SKPD dan ketidaksesuaian tingkat eselon dengan jabatan yang diduduki.