

## INTISARI

**Latar Belakang:** Internal Job Posting (IJP) merupakan strategi pengembangan karier yang diterapkan BPJS Kesehatan untuk memfasilitasi mobilitas internal pegawai menuju jabatan struktural, seperti Asisten Manager. Meskipun sistem ini bersifat transparan dan berbasis merit, sebagian pegawai yang memenuhi syarat tidak mengikuti proses seleksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi pegawai dalam mengikuti IJP, serta fenomena preference reversal ketika lokasi jabatan berada di wilayah perkotaan atau lokasi strategis.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain cross-sectional. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 12 pegawai yang eligible dari berbagai wilayah kerja dan satu pengelola SDM yang terlibat dalam pelaksanaan IJP tahun 2024. Sampel dipilih secara purposive untuk merepresentasikan kelompok talent star dan non-talent star, baik yang mengikuti maupun tidak mengikuti IJP. Data dianalisis dengan pendekatan analisis tematik.

**Hasil:** Terdapat tujuh tema utama yang mempengaruhi preferensi pegawai, faktor internal yaitu: motivasi dan tujuan karier, kinerja dan kesiapan kompetensi, persepsi terhadap sistem IJP, hambatan personal dan teknis. Faktor eksternal yaitu dukungan atasan dan rekan kerja, pengaruh keluarga dan faktor geografis. Enam dari dua belas responden yang tidak mengikuti IJP 2024 menyatakan akan mengikuti IJP apabila lokasi jabatan lebih dekat dengan kota atau tempat tinggal, menunjukkan adanya indikasi *preference reversal*.

**Kesimpulan:** Preferensi pegawai terhadap IJP dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal, organisasi, dan geografis. Hasil ini menunjukkan perlunya kebijakan promosi internal yang lebih adaptif terhadap preferensi lokasi dan berorientasi pada pemerataan akses pengembangan karier.

**Kata Kunci:** internal job posting, preferensi karier, sektor publik, promosi pegawai, penelitian kualitatif

## ABSTRACT

**Background:** Internal Job Posting (IJP) is a key career development strategy used by BPJS Kesehatan to facilitate internal mobility for structural positions, such as Assistant Manager. Despite the system's transparency and fairness, many eligible employees choose not to participate. This study explores the factors influencing employee preferences in joining IJP and investigates the phenomenon of preference reversal when positions are offered in urban or preferred locations.

**Methods:** This qualitative study used a cross-sectional design. Data were collected through in-depth interviews with 12 eligible employees from various regional offices and one human resources officer involved in the 2024 IJP process. Participants were selected using purposive sampling to represent both talent star and non-talent star groups, including those who applied and those who did not. Data were analyzed using thematic analysis.

**Results:** Seven main themes were identified as influencing employee preferences. Internal factors included: career motivation and goals, performance and competency readiness, perceptions of the IJP system, and personal or technical barriers. External factors consisted of: support from supervisors and colleagues, family influence, and geographical considerations. Six out of twelve respondents who did not participate in the 2024 Internal Job Posting (IJP) stated that they would have applied if the job location had been closer to an urban area or their place of residence, indicating a potential preference reversal.

**Conclusion:** Employee participation in IJP is shaped by a combination of personal, organizational, and geographic factors. The findings suggest the need for more adaptive internal promotion policies that consider employee location preferences to enhance engagement and equity in career development opportunities.

**Keywords:** internal job posting, career preference, public sector, employee promotion, qualitative research