

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan sumber daya manusia di Indonesia telah memasuki era reformasi birokrasi nasional yang bertujuan mewujudkan birokrasi berbasis kinerja. Ciri birokrasi berbasis kinerja adalah pemerintah yang efektif, efisien dan ekonomis, fokus pada *outcomes* (hasil), manajemen kinerja yang didukung sistem berbasis elektronik, kontribusi setiap individu pegawai yang jelas terhadap unit kerja, instansi serta pemerintah.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi (Hasibuan, 2015 : 87). Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai sumber daya belaka dimana didalam perkembangan terbaru memandang Sumber daya manusia lebih berupa modal atau aset bagi organisasi dengan istilah *Human Capital* yang tidak hanya dilihat sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan dianggap sebagai *Liability* (beban).

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting dalam perusahaan yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan kompetensi, karya, kreativitas dan dorongan.

Salah satu tuntunan bagi organisasi pemerintah adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja pegawainya dengan menunjukkan kualitas pelayanan yang bermutu sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya. Pegawai yang memiliki rasa puas pada organisasi akan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan organisasi.

Manajemen yang baik didalam suatu instansi pemerintahan sangat tergantung pada sumber daya manusianya itu sendiri dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan control. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksud agar suatu instansi pemerintahan diharapkan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai agar mencapai tujuan instansi pemerintahan secara bersama-sama. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, diharapkan dapat meningkatkan penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, transparan, partisipatif.

Meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian

pelayanan yang berkualitas. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian motivasi, promosi jabatan, dan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, oleh karena itu pegawai dengan menunjukkan kredibilitas yang tinggi tentunya untuk dapat promosi satu tingkat diatas pangkat semula yang tentunya ditunjukkan dengan kinerja yang profesionalitas.

Kinerja pegawai merupakan catatan penting tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Terdapat tiga komponen yang berpengaruh langsung bagi pegawai dalam kinerja antara lain : ketrampilan dan kemampuan, mental dan fisik, lingkungan social, imbalan, lingkungan kerja, promosi jabatan, kepribadian, sikap, belajar, dan motivasi (Gibson;1996) dalam Siregar (2018:87).

Adanya kinerja yang tinggi, pemimpin dapat memberikan jasa dengan pengusulan sebagai Promosi jabatan, yang memfokuskan pada kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan

karir. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma.

Kenyamanan pegawai tidak hanya ditunjang dengan promosi jabatan, akan tetapi juga ditunjang dengan kompensasi yang memadai, sehingga pegawai akan merasa betah dan nyaman dalam bekerja, terlebih lagi kompensasi tersebut disesuaikan dengan beban kerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Kompensasi dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas di capai oleh karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu dan kerja sama dengan rekan kerja.

Selain dua aspek tersebut, promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut dipemerintahan harus melakukan penilaian prestasi kerja pegawainya.

Sebagaimana pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Kalianget di Sumenep, senantiasa memperhatikan kinerja pegawainya dengan sistem *reward*, setiap pegawai dilakukan dengan penilaian kinerja atas prestasi kerja yang dicapai, dari prestasi kerja pegawai diberikan kompensasi atas kinerja yang dilakukan, sehingga pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerjanya yang lebih profesional.

Salah satu bentuk penilaian kinerja di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Kalianget di Sumenep adalah bagaimana program/kegiatan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diukur melalui seberapa berhasil output yang mampu dihasilkan. Sama halnya dengan instansi pemerintah yang lain. Penilaian Prestasi Kerja PNS diharapkan dapat digunakan alat ukur untuk dalam hal promosi jabatan dan kinerja pegawai itu sendiri. Dari uraian pekerjaan yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikannya. Tidak menutup kemungkinan seorang PNS membuat SKP hanya sekedarnya saja. Sekedar menunaikan kewajiban administrasi.

Menganalisis dengan menggunakan penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja sebagai ukuran untuk promosi suatu jabatan, secara tidak langsung akan memberi dampak terhadap kinerja instansi itu sendiri. Penempatan pegawai pada suatu jabatan yang tepat akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sudah dijelaskan diperaturan pemerintahan no.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi pegawai negeri sipil, di Undang-Undang Nomor .5 tahun 2014 pasal 57 sampai dengan 78 tentang pegawai negeri sipil pasal 76 : ayat (1) penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target , capaian , hasil dan manfaat yang dicapai , serta perilaku pegawai negeri sipil, (2) penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Termasuk juga Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Kalianget di Sumenep, memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawainya, agar merasa betah dalam melakukan aktivitas didalam ruangan, dengan memperhatikan perputaran udara serta tempat duduk pegawai yang tidak berdesakan, yang kesemuanya untuk kenyamanan pegawai dalam menunjukkan kualitas pelayanan kepada publik. Lingkungan kerja yang ditunjukkan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika untuk penataan kerja pegawai, terasa menyenangkan dan bersih, sehingga para pegawainya merasa betah di ruang kerjanya.

Pada sisi lain, Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Kalianget di Sumenep, masih kurang memberikan reward untuk promosi jabatan pada pegawai, walaupun pegawai tersebut telah menunjukkan kinerja yang tinggi, namun tidak diusulkan, karena dalam promosi jabatan semuanya kewenangan pusat dalam mendudukkan pegawai. Promosi Jabatan kepada Pegawai untuk mengisi kekosongan Jabatan Diutamakan di isi oleh Pegawai yang memenuhi Syarat sesuai Persyaratan yang berlaku. Beban tugas, Hak dan Kewajiban diperoleh setiap Pegawai sesuai dengan Posisi Jabatan dan Prestasi Kerja Masing-masing.

Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya (As'ad, 2012 : 87).

Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja yang tinggi dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil dan promosi jabatan serta adanya lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi, promosi jabatan serta adanya lingkungan kerja diberikan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Kalianget di Sumenep telah menyadari pentingnya promosi jabatan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang

dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, dan kompensasi pegawai akan menimbulkan kepuasan kerja.

Atas dasar permasalahan yang ada di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ANALISIS PROMOSI JABATAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA KALIANGET DI KABUPATEN SUMENEP”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan dalam penelitian ini, adalah : Bagaimana Analisis Promosi Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Kalianget Di Kabupaten Sumenep ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan demikian yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, adalah Untuk Menganalisis Promosi Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Kalianget Di Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia.

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil di lapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang gambaran lingkungan kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai termasuk tingkat kinerja dari masing-masing pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang di terima karyawan.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dalam penelitian ini terbagi dalam 3 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Bab ini menguraikan penelitian terdahulu dengan grand teori analisis, promosi jabatan dan kinerja pegawai.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang fokus penelitian, lokasi penelitian dan jenis penelitian, subyek penelitian serta teknik pengambilan sampel maupun sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data serta analisis kesimpulan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat menjadi penelitian ilmiah.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum objek penelitian Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan promosi jabatan yang dilihat dari kemampuan, kesempatan, keadilan dan prosedur yang ada.

BAB VI PENUTUP

Bab ini memaparkan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.